

# **UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**

---

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y  
FINANZAS**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
LA FALTA DE HERRAMIENTAS PARA LA ELABORACIÓN,  
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y SU IMPACTO EN  
LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA  
CORPORACIÓN PANASERVICE SAC LIMA -EJERCICIO  
2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO  
INTEGRANTES:**

- **ARTEAGA LOA, JHON ALEXANDER**
- **ELIAS CANTAFIO, LUIS OMAR**
- **MEOÑO PALACIOS, JULIO CESAR**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**NORMA ÉTICAS CONTABLES EN EMPRESAS PÚBLICAS Y  
PRIVADAS**

**ASESOR:**

**MG. CPCC. LOLI BONILLA, CESAR ENRIQUE**

**LIMA, 2018**

**“LA FALTA DE HERRAMIENTAS PARA LA ELABORACIÓN,  
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y SU IMPACTO EN  
LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA  
CORPORACIÓN PANASERVICE SAC LIMA -EJERCICIO  
2017”**

Presentado a la facultad de Ciencias Empresariales – Escuela profesional de Contabilidad y Finanzas, para optar el Título de Contador Público, en la Universidad Peruana de las Américas.

**APROBADO POR:**

**MG. CASTILLO PEBES,  
ROBERTO JAVIER**

.....  
**PRESIDENTE**

**MG. CAPCHA CARRILLO, TITO**

.....  
**VOCAL**

**LIC. PONCE CANALES, JAVIER  
MARCIA**

.....  
**SECRETARIO**

**FECHA: 15/11/2018**

## **DEDICATORIA**

A nuestros queridos padres, a nuestras familias, a nuestros maestros quienes siempre nos apoyaron en este nuevo reto, por sus consejos y motivación constantes a continuar.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por bendecir e iluminar mi vida. A la Universidad “Peruana de las Américas”, institución educativa que brinda facilidad de estudio a muchos jóvenes que como yo luchan por alcanzar sus sueños.

A mis maestros, que han guiado cada paso en mi conocimiento, permitiendo la culminación de este sueño y ayudándome a conseguir mis objetivos.

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación, es demostrar la necesidad de herramientas para la elaboración, pago de beneficios sociales y su impacto en los estados financieros de la empresa corporación **PANASERVICE SAC**, empresa dedicada a tercerización de la alimentación en los campos mineros, con una población laboral en promedio de mil empleados mensuales, con un cese mensual en promedio de cien empleados, no cuenta con un sistema de control de personal en el interior del país que nos indique las jornadas de trabajo, horarios, trabajos en sobretiempo, faltas, tardanzas y descansos médicos, sin el debido control, ya que sin un control se ve afectada los cálculos de los beneficios sociales así como en los estados financieros, este estudio nos permite mejorar los procesos y evitar gastos adicionales.

El análisis del presente trabajo ayudara a la gerencia y socios a tomar de decisiones, mejorar los procesos, la correcta aplicación de las normas laborales peruanas y permitir las mejoras continuas en los campamentos para evitar la rotación de personal.

**Palabras Claves:** Herramientas, Pago de Beneficios sociales, Estados Financieros

## **ABSTRACT**

The objective of this research work is to demonstrate the need for tools for the preparation, payment of social benefits and their impact on the financial statements of the corporation **PANASERVICE SAC**, a company dedicated to outsourcing of food in the mining fields, with a labor population in average of 1000 monthly employees, with a monthly cessation on average of 100 employees, does not have a system of control of personnel in the interior of the country that indicates work days, schedules, work in overtime, absences, delays and medical breaks, without due control, since without a control is affected the calculations of social benefits as well as financial statements, this study allows us to improve processes and avoid additional costs.

The analysis of this work will help management and partners to make decisions, improve processes, the correct application of Peruvian labor standards and allow continuous improvements in the camps to avoid staff turnover.

**Keywords:** Tools, Payment of Social Benefits, Financial Statements

# TABLA DE CONTENIDOS

<b>UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS .....</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS .....</b>	<b>vii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>viii</b>
<b>1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema Específico.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problema Específico.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Casuística .....</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 ANTECEDENTES.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 NACIONALES.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 BASES TEÓRICAS.....</b>	<b>9</b>
<b>ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN</b>	
<b>CONCLUSIONES</b>	
<b>RECOMENDACIONES</b>	
<b>REFERENCIAS</b>	

## INTRODUCCIÓN

El actual trabajo de indagación tiene como objeto principal demostrar la importancia de un control de personal para la preparación de los Beneficios Sociales y el correspondiente pago dentro del plazo establecido. Las sanciones y correcciones que recibiría por parte de SUNAFIL y MINISTERIO DE TRABAJO, si existiera el caso de no haber cumplido con sus obligaciones laborales.

En esta oportunidad abordaremos la problemática de la empresa CORPORACIÓN PANASERVICE SAC acogida al régimen general, es un aliado estratégico de las empresas que tercerizan sus servicios de alimentación, una ayuda, una sociedad que está en búsqueda la eficacia y concibe el importe de lo más precioso de sus consumidores: su multitud; y están enredados a atender cada pormenor para que el compromiso sea más que una responsabilidad. Su mayor compromiso lograr que los colaboradores sientan su lugar de trabajo como su segunda casa, es una compañía peruana consagrada al servicio de nutrición, catering, hotelería, lavadero, lavado y sustento para los distintos sectores.

### **a) RESEÑA HISTÓRICA:**

A partir de 1993 pastamos en equipo para brindar servicios de atractiva disposición adecuada a las más severas insuficiencias de nuestros consumidores a importes competitivos.

**Figura N° 1 (Logotipo y Ficha RUC de la Empresa)**





CONSULTA RUC: 20166018022 - CORPORACION PANASERVICE SAC			
Número de RUC:	20166018022 - CORPORACION PANASERVICE SAC		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	CORPORACION PANASERVICE		
Fecha de Inscripción:	13/08/1993	Fecha Inicio de Actividades:	01/08/1993
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	CALLOS ALGUACILES NRO. 395 URB. LAS GARDENIAS LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL/COMPUTARIZADO	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 5629 - OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO DE COMIDAS		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 808 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA LIQUIDACION DE COMPRA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE COMPROBANTE DE RETENCION		
Sistema de Emisión Electrónica:	BOLETA PORTAL DESDE 19/02/2018 DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 03/08/2017		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2013		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.228-2012) a partir del 01/11/2012		

**Fuente:** Consulta Ruc SUNAT

## b) PRINCIPALES CLIENTES:

### SECTOR MINERO:

SOUTHERN COPPER PERU, SAN MANUEL S.A., CHUNGAR, STACON G & M,  
MINERIA CERRO S.A.C, LA ARENA S.A., VOLCAN COMPAÑIA MINERA  
S.A.A., CIA. MINERA SANTA LUISA S.A.

### SECTOR CONSTRUCCIÓN:

JJC CONTRATISTAS GENERALES S.A., COSAPI S.A., SKANSKA, INTERSUR  
CONCESIONES, SURVIAL, CONSTRUCTORA CHAN CHAN S.A.C, ASTALDI

### SECTOR INDUSTRIA:

CHIMU AGROPECUARIA S.A., BACKUS, COPEINCA, PROYECTO ESPECIAL  
CHAVINMOCHIC

## c) MISIÓN:

Cautivar consumidores con espíritu de servicio, logrando nuestros objetivos con eficacia activa y perfeccionamiento incesante, instituyendo relaciones asentadas en la honradez y confianza con nuestros consumidores, colaboradores y proveedores.

**d) VISIÓN:**

Ser la primera alternativa de nuestros clientes a la hora de elegir por la confiabilidad y competitividad de nuestros servicios.

**e) VALORES:**

Queremos ser examinados por los valores que nos guían:

- **Espíritu de Servicio:**

Buscar la complacencia del consumidor promoviendo su salud y bienestar, anticipándonos a sus necesidades.

- **Mejora Continua:**

Búsqueda continua de oportunidades de mejora en nuestros procesos, empresa y cuidando sus activos.

- **Eficiencia Operativa:**

Manejo óptimo de recursos, buscando el logro de los objetivos de la empresa y cuidando sus activos.

- **Integridad y Confianza:**

Hacemos lo que decimos y conservamos una comunicación transparente y cordial con nuestros consumidores, compañeros de trabajo y proveedores.

**f) PILARES DEL SERVICIO:**

- Seguridad

Cuidamos a nuestros consumidores y colaboradores. Nos afirmamos de que los provisiones con los que afanamos estén en perfecto estado, preservados; contamos con certificaciones: BPM, HACCP, OHSAS 18001, ISO 9001, ISO 14000.

- Experiencia y Eficiencia

Contamos con más de 20 años de práctica que nos protege, trabajando en todas las regiones del Perú y perfeccionando nuestros servicios para ser el mejor soporte para su proyecto.

- Cortesía

Espíritu de servicio que se percibe desde el primer contacto con nuestros colaboradores, generando un ambiente de cordialidad.

- Buena Comida

Contamos con una oferta gastronómica nutritiva y variada, orientada a la preferencia de nuestros comensales.

- Nutrición

Planeamos menús por campamento asegurándonos de adecuarlo a las necesidades de nuestros huéspedes con indicaciones.

## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La necesidad de la indagación, radica en que Corporación PANASERVICE SAC, por el gran volumen de personal, no realiza satisfactoriamente los cálculos de los beneficios sociales a tiempo e incurren en pagos fuera de fecha por lo cual genera no solo malestar a los colaboradores sino, también sanciones como intereses, multas, pagos en excesos y visitas por parte de las entidades supervisoras (SUNAFIL, MINTRA, SUNAT) según denuncias impuestas por los ex colaboradores.

#### a) IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

Es importante la investigación ya que con ella se tomará las decisiones para el mejor control del personal para realizar los cálculos exactos y a tiempo de los beneficios sociales, esto nos permitirá mejorar los procesos y evitar gastos adicionales(multas e intereses)

La empresa cuenta con una población laboral en promedio de 1026 trabajadores mensuales y un cese de actividades de 100 trabajadores al mes.

**Cuadro N° 1 (Cantidad de Trabajadores en los últimos 12 meses)**

Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2017-07	1 015	0	16
2017-08	1 031	0	20
2017-09	1 018	0	16
2017-10	1 046	0	18
2017-11	1 051	0	16
2017-12	1 043	0	23
2018-01	1 044	0	17
2018-02	1 018	0	19
2018-03	1 042	0	17
2018-04	1 026	0	14
2018-05	1 036	0	18
2018-06	1 055	0	22

**Fuente:** Consulta Ruc SUNAT

## 1.2 Planteamiento del problema

### 1.2.1 Problema Específico

**¿De qué modo influye la falla de control de asistencia de personal, en la elaboración de los beneficios sociales y su impacto en los estados financieros?**

Una de las principales responsabilidades del área de recursos humanos es la elaboración de los beneficios sociales, la empresa Corporación PANASERVICE SA tiene colaboradores en las distintas regiones del Perú y no cuenta con un sistema en línea que permita a la sede principal que se encuentra en Lima realizar los cálculos de los beneficios sociales en tiempo real.

Según la *NIC 19 Beneficios a los Empleados*, Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados.

#### **Principales Errores.**

- La información para las planillas no se encuentra actualizada y se cierran con poco tiempo con ciertos errores.
- No se envía el tareo completo del colaborador cesado, la data donde se encuentra las horas extras, faltas, tardanzas, renunciaciones y abandono de trabajo no llegan a tiempo.
- Se realizan pagos en exceso, no se suman las horas extras, no se tienen las liquidaciones a tiempo.
- Se pagan intereses y multas por no realizar los pagos de los beneficios sociales en su debido momento.

### **1.2.2 Problema Específico**

- A. ¿De qué manera influye la falta de herramientas para la elaboración del control de asistencia de personal, en las sanciones administrativas?
- B. ¿De qué manera influye la falta de control de asistencia de personal, en la presentación y resultado de los estados financieros?

### 1.3 Casuística

De la revisión de las documentaciones que fueron mostrados por la compañía, se ha notado que no se ha realizado un debido control de los colaboradores que se encuentra fuera de Lima, y se han hecho pagos en excesos, multas intereses, no se han hecho la suma de las horas extras a los colaboradores y esto se ve reflejado en los Estados financieros, en las conversaciones que se realizó con el personal de Recursos Humanos se pudo llegar a una posible solución para que estos problemas no se repitan.

La empresa cuenta un ERP (Genesys) el cual no tiene implementado una aplicación de control de personal que se pueda ver en tiempo real, ya que la información se tiene que ingresar en forma manual al momento que se obtenga la información.

Según el análisis al cual se ha llegado en esta investigación creemos que la mejor forma de contar con la información y evitar el problema expuesto es implementar en el ERP una aplicación, que le permita el control de personal en las sedes de provincia el ingreso de la información la cual la sede principal pueda contar al finalizar el día.

El área de recursos humanos después de realizar una auditoría se observó que los pagos en excesos solo de las faltas en el periodo anual 2017 son mostradas en el cuadro siguiente:

**Cuadro N° 2 (Indicador de pago en exceso por faltas)**

Faltas Año 2017				
	1 Semestre	2 Semestre	Pago Promedio por colaborador	Total Pago Excesos
Faltas	330	230	S/45.00	S/25,200.00

**Fuente:** Elaboración del investigador.

De este cuadro podemos llegar a la conclusión que la empresa tan solo por concepto de faltas injustificadas ha perdido un monto de S/25,200.00 (veinticinco mil doscientos soles) que se

distinguirían irradiados en los cambios bancarios, de igual manera se ha podido observar que estas faltas influyen de manera negativa en el cálculo de las gratificaciones que son mostrados en los cuadros siguientes:

No se consideraron las faltas de ningún colaborador:

**Cuadro N° 3 (Calculo de beneficio sin faltas consideradas)**

CARGOS	SUELDO BASICO	N° TRABAJADORES	Fecha Ingreso	FALTAS	Meses	Dias	Sueldo	FALTAS	TOTAL	BONIF. EXTRA	TOTAL PAGAR
OBREROS	1,100.00	800	25/01/2016	0	6	0	880,000.00	0.00	880,000.00	79,200.00	959,200.00
AUXILIARES	930.00	40	17/04/2017	0	6	0	37,200.00	0.00	37,200.00	3,348.00	40,548.00
ASISTENTES	1,200.00	60	24/04/2013	0	6	0	72,000.00	0.00	72,000.00	6,480.00	78,480.00
ANALISTAS	1,800.00	60	16/11/2015	0	6	0	108,000.00	0.00	108,000.00	9,720.00	117,720.00
JEFES	4,000.00	25	16/05/2016	0	6	0	100,000.00	0.00	100,000.00	9,000.00	109,000.00
GERENTES	8,000.00	15	16/11/2015	0	6	0	120,000.00	0.00	120,000.00	10,800.00	130,800.00
							1,317,200.00		1,317,200.00	118,548.00	1,435,748.00

**Fuente:** Elaboración del investigador.

Considerando las faltas de los colaboradores:

**Cuadro N° 4 (Calculo de beneficio con faltas consideradas)**

CARGOS	SUELDO BASICO	N° TRABAJADORES	Fecha Ingreso	FALTAS	Meses	Dias	Sueldo	FALTAS	TOTAL	BONIF. EXTRA	TOTAL PAGAR
OBREROS	1,100.00	800	25/01/2016	300	6	0	880,000.00	78,026.67	801,973.33	72,177.60	874,150.93
AUXILIARES	930.00	40	17/04/2017	10	6	0	37,200.00	3,298.40	33,901.60	3,051.14	36,952.74
ASISTENTES	1,200.00	60	24/04/2013	15	6	0	72,000.00	6,384.00	65,616.00	5,905.44	71,521.44
ANALISTAS	1,800.00	60	16/11/2015	5	6	0	108,000.00	9,576.00	98,424.00	8,858.16	107,282.16
JEFES	4,000.00	25	16/05/2016	0	6	0	100,000.00	8,866.67	91,133.33	8,202.00	99,335.33
GERENTES	8,000.00	15	16/11/2015	0	6	0	120,000.00	10,640.00	109,360.00	9,842.40	119,202.40
							1,317,200.00	116,791.73	1,200,408.27	108,036.74	1,308,445.01

**Fuente:** Elaboración del investigador.



Diferencias de cálculos

**Cuadro N° 5 (diferencia del cálculo con y sin faltas aplicadas)**

CARGOS	TOTAL CON FALTAS	TOTAL SIN FALTAS	DIFERENCIA
OBREROS	874,150.93	959,200.00	85,049.07
AUXILIARES	36,952.74	40,548.00	3,595.26
ASISTENTES	71,521.44	78,480.00	6,958.56
ANALISTAS	107,282.16	117,720.00	10,437.84
JEFES	99,335.33	109,000.00	9,664.67
GERENTES	119,202.40	130,800.00	11,597.60
	<b>1,308,445.01</b>	<b>1,435,748.00</b>	<b>127,302.99</b>

**Fuente:** Elaboración del investigador.

De igual manera se han realizado los cálculos para poder ver cómo influye un buen control de los colaboradores en los estados financieros en los anexos de la cuenta 41 del estado financiero.

**Cuadro N° 6 (Estados Financieros mostrando la influencia de un control de personal)**

<b>CORPORACIÓN PANASERVICE SAC</b> <b>ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA</b> <b>Al 31 de diciembre de 2017</b> <b>(Expresado en Soles)</b>		
PASIVO	31/12/2017	31/12/2017
PASIVO CORRIENTE	Sin Control de Personal	Con Control de Personal
Cuentas por pagar comerciales	21,224,847	21,224,847.05
Cuentas por pagar a entidades relacionadas	31,347,789	31,347,788.79
Tributos por pagar	4,051,487.42	4,051,487.42
Remuneraciones por pagar	1,989,157.58	1,809,157.33
Otras cuentas por pagar	-	0.00
Provisiones	283,491	283,491
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>58,896,771.50</b>	<b>58,716,771.59</b>
<b>PATRIMONIO</b>		
Capital	1,873,944	1,873,944.16
Otras reservas - reserva legal	374,789	374,788.80
Ganancias acumuladas	33,532,589.99	33,532,589.99
Resultado del ejercicio	7,138,303.95	7,138,303.95
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>42,919,626.90</b>	<b>42,919,626.90</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>101,816,398</b>	<b>101,636,398</b>

**Fuente:** Elaboración del investigador.

**Cuadro N° 7 (Detalle de las remuneraciones mostrando un control de personal)**

<b>REMUNERACIONES Y PROVISIONES POR PAGAR</b>		<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2017</b>
<b>Al 31 de Diciembre del 2017</b>		<b>Sin Control de Personal</b>	<b>Con Control de Personal</b>
<b>Cuenta Local</b>	<b>Nombre de la cuenta</b>	<b>S/.</b>	<b>S/.</b>
411110	Sueldos por pagar	1,271,098.00	1,139,652.13
469040	Retenciones Judiciales	46,200.00	41,334.53
411510	Vacaciones	197,580.00	197,580.00
413010	Participaciones por pagar 2017	434,560.00	391,462.67
411410	Gratificaciones por pagar	0.00	0.00
415100	Compensación por tiempo de servicios (CTS)	39,719.58	39,128.00
<b>TOTAL REMUNERACIONES POR PAGAR</b>		<b>1,989,157.58</b>	<b>1,809,157.33</b>

**Fuente:** Elaboración del investigador.

Como se puede ver en los cuadros, se muestra el estado financiero sin el control de personal y también como influye en el estado financiero.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES

#### 2.1.1 NACIONALES

- **Carbajal Balanza Julio Cesar (2016), “realizó una Tesis titulada La NIC 19 y su Relación con el Cumplimiento de los Beneficios Laborales en la Empresa Ladrillera Maxx S.A.C”.**

Entre los primordiales consecuencias derivados que se logró observar, es que la compañía registra los favores a los practicantes, acorde a la regla laboral, legal y tributaria actual en el Perú y no de convenio de la NIC 19, Favores a los Practicantes, conmoviendo y deformando la información armoniosa en los estados financieros para la toma de fallos por parte de la administración.

- **Barrenechea Panduro, Julio Cesar (2017), “Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016”,**

El objetivo principal del presente encargo, residió en la perfeccionamiento de un causa consignado al desembolso de la cancelación de los bienes sociales, el cual fue gastado a cabo en el segundo semestre del año 2016, en una compañía arreglada por una ciudad profesional de 3,000 obreros y con una rotación mensual de 11% en cociente, semejante a un contiguo de 318 ceses por cada mes.

- **León Jiménez, Eduar Christopher (2016) “Aspectos Remunerativos y los Beneficios Sociales en la Empresa de Rubro de Ingeniería e Infraestructura PACOSA S.A.C. Surco”.**

Los exteriores de la retribución son perpetuamente una vacilación para unos obreros y patronos, debido a que estos personifican la porción esencial de la correspondencia profesional.

En ciertos asuntos el no poseer despejado los exteriores provechosos consigue crear innegables aprietos entre el afanoso y el patrón, así como el contratante con el órgano interventor oportuno.

- **Huamán Mancilla, George Niels (2017) “La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el Distrito de Huancavelica periodo 2014”.**

Mediante el presente trabajo de investigación nos permitimos decir que un beneficio laboral es un derecho que tiene el trabajador que compete pagar. Este tipo de favor no envuelve una contraprestación bancaria semejante al tributo recibido; por tanto, implican en cierto modo dar cumplimiento a la normatividad laboral vigente, sin la necesidad de ser observado por la Inspección del Trabajo que puede realizar acciones sancionadoras bajo los dispositivos legales vigentes para tal fin.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **a) CONCEPTOS DE BENEFICIOS SOCIALES**

“Son clarividencias que se conceden al afanoso para originar un mayor ventura a él y a su estirpe. No se premia derechamente la ayuda del favor. Logran proceder de la ley, ajustes combinados, tratado de trabajo o providencia personal del contratante”.

**(Infantes, Mucha, & Egusquiza, 2012)** “El desembolso de las retribuciones generales a los obreros es proporción una obligación como un plantado. Una obligación como coexiste una necesidad del lado de los patrones de efectuar con la prestación de servicios de los bienes aceptos y, un rígido, porque los contratantes corresponden poseer la contingencia de efectuar con sus deberes”. (Pág. 167)

**(Actualidad Empresarial, 2015)** “Los obreros concertados sometidos a particularidad apalean por bien a apreciar los propios favores que por legislación, alianza o hábito poseyeran los

obreros emparentados a un tratado de permanencia impreciso del concerniente sede de labor y a la permanencia profesional el tiempo que persista el tratado, una periodo prevalecido el espacio de ensayo”. (Pág. 15)

**(Jimenez, 2008)** “En el país, de todos los concepciones notables, el único que verdaderamente aún logra existir conservando porción de su representación de “beneficio nacional” sería el del seguro social de salud o Essalud”.

### **Beneficios sociales según el D.L. N° 728 (Artículo 162)**

- ✓ Primero de Mayo, “semejante a un 30% de la porción de las retribuciones generales vistas el mes contiguo preliminar trabajado, eternamente que el afanoso posea el beneficio depositado de los favores de los divididos b) o c) del apartado 94° de la Ley de Producción y Capacidad Laboral”.
- ✓ Vacaciones, “semejante al 8% con treinta y tres céntimos (8.33%) del general de las retribuciones descubiertas dentro el año cíclico preliminar de bienes facilitados al contratante”.
- ✓ Compensación por Tiempo de Servicios, “semejante al 8% con treinta y tres céntimos (8.33%) del general de las retribuciones vistas en lo que va del año cíclico preliminar de bienes facilitados al contratante”.

**(Javier Jhonatan Rojas Herreros, 2017)** “El afanoso conseguirá requerir al contratante el desembolso anticipado de sus favores provechosos, cuando la asistencia de servicios se impida o pisme por un ciclo igual o mayor de un mes”. (Pág. 43)

### **Consideración de los Beneficios sociales según la Ley del Impuesto a la Renta.**

Conforme a lo concreto en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la renta, una empresa podrá considerar como deducción de gasto para disminuir la renta neta de tercera categoría, aquellas provisiones establecidas legalmente como beneficios sociales. Hay que mencionar que limita

a aquellas provisiones provenientes de beneficios sociales que provengan de decisiones del empleador o de costumbre de la empresa.

### **Aplicación del principio de causalidad**

Para la deducción del gasto por concepto de Beneficios sociales, estos deben cumplir con el requisito de ser necesarios para producir fuente generadora de renta. Sin que por el hecho de no haber cumplido dicho objetivo deje de considerarse como gasto deducible.

“Así, se marca que para instituir la renta neta de tercera clase se derivará de la renta bruta los expensas forzosos para producirla y conservar su origen, en tanto la suposición no esté explícitamente ilícita por esta Ley. Como señala **(García, 1980)** En forma genéricamente, se puede aseverar que todas las suposiciones están en apertura mandadas por el iniciación de causalidad, o sea que solo son aceptables aquellas que almacenen una correspondencia causal seguida con la reproducción de la renta o con el sustento de la origen en contextos de producción”. (Pág. 122)

### **Aplicación del principio de devengado**

“Para deducir el gasto de los favores sociales se considera el principio de vencido (realizado), toda vez que se conquista en cuenta el erguido a descubrir la entrada por parte del afanoso, no siempre concordando con el instante en que se ejecuta el desembolso seguro”.

**(Cornejo, 2014)** “Las entradas son conmensurable en el adiestramiento en que se logra el derecho a acoger, tomando como indicio que la renta se ha logrado cuando la maniobra de la cual desvío la entrada se localiza legítimamente acabada, sin que sea precisos que el insolvente haya correcto con el desembolso, sino tan solo que desde el lugar de panorama legal el acto o acción se halla desarrollado”.

**(Flores, 2013)** El artículo 22 del marco conceptual marca que los ordenamientos incididos por una forma deben ser examinadas o inscritas en el espacio en que percibió, esto pretende decir

cuando suceden; ahora bien, el hecho de referir o no con el recibo de pago, no nos circunscribe a ejecutar el registro contadero del ejercicio. (Pág. 7)

## **PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES**

Un trabajador que termina el vínculo laboral con una empresa, tiene el derecho de recibir la Cancelación de Favores Sociales adentro de las 48 horas de derivado el alto. En el contexto de la realidad peruana muchas empresas formales no cumplen con realizar el pago. En esos casos el afanoso asistirá a la jurisdicción inspectora de labor (SUNAFIL, MINTRA).

**(Zegarra, 2017)** “El Estado correspondería determinar los métodos de amparo del derecho al adeudo mediante la composición de sus métodos de Gestión Pública (RENIEC, SUNARP, SUNAT, SBS, etc.) para poder transportar un investigación de las individuos que componen compañías de portada o que emprenden a ser peligrosas y que podrían robar al fisco, a las formas prestamistas y en primera línea a los obreros”.

### **b) Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

**(Javier Jhonatan Rojas Herreros, 2017)** La Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS) posee como intención esencial presentir el peligro que origina el alto de una correspondencia profesional y la constante merma de entradas en la vida de un individuo y su estirpe. Los párrafos antecedentes son de diligencia necesaria para los obreros de la dirección oficial sumisos al régimen de la diligencia personal del Decreto Legislativo 728 y a los donados urbanos que integren al nuevo régimen del servicio civil determinado por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil La CTS se halla reglamentada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Resarcimiento por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N.º 001 -97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N.º 00497-TR) (Pág. 289)

### **Trabajadores con este beneficio**

**(Javier Jhonatan Rojas Herreros, 2017)** Poseen el beneficio a apreciar la CTS los obreros del fragmento particular que trabajen en cociente como imperceptible una marcha de 4 horas

cotidianas. Se reflexiona correcto la exigencia de 4 horas diarias, en los asuntos en que la andanza semanal del afanoso partida entre seis (6) o cinco (5) días según incumba trascienda en cociente no mínimo de cuatro (4) horas cotidianas. Así mismo, si la marcha semanal es menor a cinco (5) días, la exigencia a que se refiere el párrafo preliminar se reflexionará correcto cuando el afanoso trabaje veinte (20) horas a la semana, como minúsculo. (Pág. 289)

### **Trabajadores excluidos a este beneficio**

(Actualidad Empresarial, 2015) Algunos obreros descubrirán este favor nacional, por lo que, en unos asuntos la regla predice el no desembolso o, en algunos, sistematiza su clarividencia por mediodo una regla especialista.

Se hallan destituidos del desembolso de la CTS:

- Los obreros que tengan trabajado menos de una mensualidad cabal de servicios.
- Los obreros que no posean en cociente una marcha minúscula inferior a 4 horas diarias.
- Los obreros sujetos a moderaciones personales de Resarcimiento por Tiempo de Servicios, tales como edificación urbana, marineros, virtuosos, obreros del hogar, etc.; puesto que, se mandan por sus convenientes reglas, las cuales lograrán poseer derecho o no a este beneficio social.
- Los obreros que descubren el 30% o más del valor de los precios que desembolsa el oficial por las prestaciones, no poseerán derecho al desembolso de la CTS. No se reflexiona coste las retribuciones de entorno indeterminado tales como la encomienda y el destajo.
- Aquellos obreros que tuvieran inscrito un ajuste de retribución completo anual que contenga a este patrocinio, no poseerán derecho a descubrir la CTS en las tiempos notables para su clarividencia; puesto que, estos obreros la descubrirán de convenio con el ajuste registrado. (Pág. 204).



### **Intangibilidad de la CTS**

Si bien el objetivo de la Resarcimiento por Tiempo de Servicios es prevenir contingencias al alto del afanoso, el Estado peruano mediante la Ley N° 30334, faculta a los obreros retirar el 100% del excedente de 4 retribuciones brutas depositadas en su cuenta bancaria. Debiendo así el empleador comunicar el 30 de abril y el 31 de octubre de cada año a las entidades bancarias el importe de las 6 últimas remuneraciones mensuales brutas de cada afanoso.

**(Gonzales, 2014)** En todas las naciones educadas existe un seguro contra el desempleo con el fin de impedir la desdicha que es derrochar la ocupación y no poseer medios para el sostén cotidiano.

Para otros este hecho no atenta contra la naturaleza de la CTS, ya que la decisión ha sido aprobada en base a sustentos técnicos reales, tal y como lo explica el siguiente experto:

**(Toyama, 2014)** Esta medida consentirá que los obreros logren costear sus compromisos y acrecentar su gasto. Además, el sostén técnico de la regla ha sido muy bueno ya que según datos de la Indagación Nacional de Hogares (ENAHOG) y de un artículo del Banco Central de Reserva (BCR) el cociente de tiempo en el que una individuo pasa contratada es de cuatro meses, por lo que es sensato que la media del retiro sea contiguo prontamente del supernumerario de cuatro salarios.

**(Javier Jhonatan Rojas Herreros, 2017)** El “afanoso logrará pedir al contratante el desembolso lanzado de sus favores provechosos, cuando el tributo de bienes se impida o pague por un ciclo parejo o mayor de una mensualidad”. (Pág. 43)

**Figura N° 2 (Modelo cálculo del retiro de la CTS, Diario gestión 03.11.2016)**

CASOS CONCRETOS SOBRE RETIRO DE CTS – SOLES/ DÓLARES			
A) SUELDO Y CTS EN SOLES			
Último sueldo multiplicado por cuatro (al 31.10.16)	Total CTS depositada, más intereses	CTS intangible	CTS total a retirar
S/ 4.000	S/ 6.000	S/4.000	S/ 2.000
S/ 12.000	S/ 18.000	S/ 12.000	S/ 6.000
S/ 16.000	S/ 20.000	S/ 16.000	S/ 4.000
B) SUELDO EN SOLES Y CTS DEPOSITADA EN DOLARES*			
S/ 20.000	US\$8.000	US\$5.952	US\$2.048
S/ 40.000	US\$18.000	US\$11.905	US\$6.095

\* Tipo de cambio considerado al 03.11.16: 3,36 x dólar  
Fuente: Gerencia Legal - CCL

**Fuente:** Gerencia Legal - CCL

### Características

(Rivera Muñoz, 2007)

- El signo de cancelación del desembolso que verifica el contratante.
- El lanzamiento que se forma de la posesión o subsistencia del resarcimiento por tiempo de valores sea hacia un tercio, que toma la aptitud de fiduciario o al conveniente contratante cuando asume tal.
- La proporción que coexiste entre el tributo del servicio y la resarcimiento que se devenga. (Pág. 92)

### Requisitos

El trabajador debe de laborar en una empresa privada, también debe de cumplir un promedio diario de cuatro (4) horas de jornada trabajo y tener laborando como mínimo un (1) mes en la empresa.

### Monto

Al trabajador le corresponde recibir por cada mes completo laborado  $1/12$  de remuneración y de no haber laborado un mes completo le corresponde recibir  $1/30$  por cada día.

También se considerarán días efectivamente laborados los establecidos en el artículo 7 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, los cuales se describen a continuación:

- Las faltas causadas por peripecias de trabajo, padecimientos profesionales o por padecimientos justamente probadas, serán estimadas como ciertamente trabajadas en unos los temas hasta por 60 días al año, los cuales corresponderán computarizar en cada tiempo anual entendido entre el 1 de noviembre de un año al 31 de octubre del año subsiguiente.
- Los jornadas de tregua pre y posnatal.
- Las jornadas de interrupción de la correspondencia profesional con desembolso de retribución por la entidad contratante.
- Los jornadas de holganza, eternamente que no haya sido ostensible inadecuado o ilícito.

**Cuadro N° 9:(Periodo de liquidación de CTS)**

SEMESTRE	PERIODO
1er Semestre	Mayo – Octubre
2do Semestre	Noviembre - Abril

**Fuente:** Elaboración del investigador.

**Remuneración Computable**

Se considerará para realizar el Automatización de la CTS la retribución primordial y aquellos montos que el trabajador reciba normalmente. Se entiende por regularidad aquellos ingresos que se reciben por lo menos 3 veces dentro del semestre en el cual se está realizando el cálculo.

El pago de la CTS se realiza hasta el 15 del mes de mayo y noviembre, de no cumplir con el pago en la fecha establecida, el empleador se verá obligado a asumir el pago de intereses legales.

**(Revista de consultoría, 2017)** Conforme con el Expediente N° 1052- 95-BS, establece que, de convenio con lo preparado por la Ley de Resarcimiento por Tiempo de Servicios, los depósitos semestrales y anuales (de la reserva acumulada) se ejecutan sobre la base de la retribución conmensurable del afanoso actual en cada instante en que correspondieron ejecutar los depósitos.

### **Compensación por tiempo de servicio trunca**

Tiene como requisito fundamental que el afanoso haya cumplido un mes de trabajos. El cálculo se realizará por meses y días trabajados. También se considerará los días de inasistencia debidamente justificados.

### **Infracciones administrativas**

Si el empleador no cumple con lo establecido por la normativa referida a la compensación por tiempo de servicio, puede incurrir en una falta (leve o grave) que será dispuesta por la SUNAFIL, con multas que se calculan de acuerdo a la cantidad de trabajadores que han sido afectados. Pudiendo así emplear sanciones por no encomendar la CTS (**infracción grave**) y por no conceder la hoja de cancelación adentro de los cinco días de realizado el depósito (**infracción leve**).

**(Grupo contable, 2017)** Las sanciones alteran según se trate de contravenciones ligeros (no conceder la hoja de cancelación donde consigna cómo se ha deducido la CTS) e contravenciones graves (no encomendar la CTS dentro del plazo definitivo). Para establecer el valor de la sanción, conjuntamente de la sección al que concierne la compañía, se toma en cálculo el número de obreros presumidos, razón como base la UIT (S/4.050 para el año 2017).

## Multas máximas y mínimas

**Cuadro N° 10: (Multas máximas y mínimas aplicadas a la CTS)**

RÉGIMEN LABORAL	INFRACCIÓN	MULTA MÍNIMA	MULTA MÁXIMA
Microempresa	No depositar CTS	S/ 355.00	S/ 1,418.00
	No entregar liquidación	S/ 142.00	S/ 709.00
Pequeña Empresa	No depositar CTS	S/ 1,418.00	S/ 14,175.00
	No entregar liquidación	S/ 284.00	S/ 7,088.00
Mediana y Gran Empresa	No depositar CTS	S/ 4,253.00	S/ 70,875.00
	No entregar liquidación	S/ 709.00	S/ 42,525.00

**Fuente:** Cámara de Comercio de Lima

**Elaborado:** Investigador

### c) Gratificaciones legales

El Perú reconoce dos (2) Gratificaciones legales, las mismas que son pagadas por el empleador en julio (Fiestas patrias) y diciembre (Navidad). Se hallan reglamentadas por la Ley N° 27735 y su Estatuto aprobado con Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

(Rivera, 2007) La doctrina en Derecho Laboral registra en la subvención el animus donandi por parte del contratante, igualando aquí un principio discrecional para este favor, que era concedido en mayor o menor grado, por un hábito. Este hecho de gracia del contratante deja su tono de generosidad para cristianizar en favor de necesario observancia a favor del afanoso, por primera vez a partir de la entrega de la Ley 25139 del año 1989, suceso que figuró su abono necesario a favor de los obreros sumisos al régimen profesional de la diligencia personal. (Pág. 65)

La finalidad de las gratificaciones legales es que los trabajadores puedan cubrir los gastos que generan las festividades.

### Bonificación extraordinaria

Las gratificaciones ordinarias y trucas se encuentran inafecta a toda aportación, contribución o descuento, conforme con lo resuelto en la Ley N° 30334. Adicionalmente la Ley establece

que le corresponde al empleador pagar por concepto de ESSALUD (9%) deberá ser pagado al trabajador por el concepto de **Bonificación Extraordinaria**. En el caso de obreros adeptos a una Compañía Prestadora de Salud (EPS) la mejora sorprendente no será el 9%, sino de 6,75% del monto de la gratificación.

### **Requisitos**

Requiere que el trabajador cumpla con dos requisitos principales, el primero que se encuentre laborando como mínimo un (1) mes y que se encuentre laborando en la quincena de julio y diciembre de cada año.

### **Monto**

Las gratificaciones legales son pagadas bajo los siguientes supuestos:

- Gratificación ordinaria integra, es aquella en la cual el trabajador recibe un sueldo íntegro, debido a que ha laborado el semestre completo.
- Gratificación Ordinaria proporcional, es aquella en la cual el trabajador recibe de manera proporcional en razón del tiempo laborado en el semestre. Debiendo cumplir como único requisito que haya laborado como mínimo un mes.

(Rivera Muñoz, 2007) Las subvenciones comunes, son de permiso necesario y poseen por principio alguna norma legal, el pacto entre los obreros y el contratante en un ajuste combinado o en el tratado de labor, o cuando siendo primitivamente asombrosas, son concedidas por dos años inmediatos. (Pág. 68)

Se considerarán días efectivamente laborados los establecidos en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, los cuales se describen a continuación

- Tregua vacacional
- Anuencia con goce de remuneración
- Treguas o determinados por las reglas de seguridad social y que ocasionan el pago de contribuciones.
- Tregua por accidentes de labor que este gratificado con subsidio de la seguridad social.

- Aquellos que sean estimados por la Ley enuncia como trabajados para todo consecuencia legal

Conforme al apartado 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, el desembolso de las subvenciones se efectuará en la primera quincena de julio y diciembre.

Las gratificaciones son calculadas de manera semestral, las mismas que se deberán de computar desde el primer día del primer mes del semestre.

### **Remuneración computable**

Es la que el trabajador ha recibido como ultima remuneración antes del pago, en ese sentido vendrían a ser las remuneraciones al 30 de junio y al 30 de noviembre.

Las retribuciones complementarias o imprecisas deberán de ser promediadas, con la condición de que estas se hayan recibido como mínimo en 3 oportunidades dentro del periodo de 6 meses.

### **Gratificaciones Truncas**

Se generan al cese del trabajador, con la condición de que el mismo haya trabajado mínimo un (1) mes, el monto de la subvención se calculara en base a los **MESES COMPLETOS** laborados en el periodo de cese. Las gratificaciones truncas forman parte de la Liquidación de Beneficios Sociales y esta debe de ser cancelada dentro de las 48 horas de ocurrido el cese del trabajador.

Para este autor las Gratificaciones truncas, no deberían formar parte del beneficio, hecho que es difiere a lo establecido en la ley de gratificaciones:

**(Krotoschin, 1948)** La subvención solo existirá reivindicatorio en la fecha en la cual incumbe su desembolso, de tal forma que, si por cualquier motivación el tratado se deslíe antes de dicha fecha, el afanoso no posee derecho a la subvención, ni siquiera a parte de ella. (Pág. 466)

Caso distinto que ocurre con el siguiente autor:

(De Buen, 1976) El derecho a la subvención se va creando durante el periodo anterior a su tiempo de desembolso, de tal forma que, si el tratado se desliera antes de dicha fecha, ya posee el afanoso ganado el erguido por lo que incumbirá el desembolso de la subvención en una parte conforme al tiempo laborado.

### **Infracciones administrativas**

Si el empleador no cumple con lo establecido por la normativa referida a la compensación por tiempo de servicio, puede incurrir en una falta (leve o grave) que será dispuesta por la SUNAFIL.

(Grupo contable, 2017) Cabe apuntar que en casos de infracción las sanciones que puede emplear la Sunafil, no solo son por no pagar / depositar la subvención y la beneficio asombrosa (infracción grave) asimismo por no conceder a fines de diciembre la cédula de pago o por no depositar en ella la subvención y/o la beneficio asombrosa (infracción leve).

### **Multas máximas y mínimas**

**Cuadro N° 12:(Multas máximas y mínimas aplicadas a las gratificaciones)**

<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>MULTA MÍNIMA</b>	<b>MULTA MÁXIMA</b>
<b>Microempresa</b>	Leve	S/ 182.00	S/ 931.50
	Grave	S/ 445.50	S/ 1,822.50
<b>Pequeña Empresa</b>	Leve	S/ 364.50	S/ 9,112.50
	Grave	S/ 1,822.50	S/ 18,225.00
<b>Mediana Y Gran Empresa</b>	Leve	S/ 931.50	S/ 54,675.00
	Grave	S/ 5,467.50	S/ 91,125.00

**Decreto Supremo:** D.S. 015-2017-TR

**Fuente:** Gestión 06/12/2017

**Elaborado:** Investigador

### **d) Descanso Vacacional Anual**



(OIT, 1970) Toda sujeto a quien se aparato el actual Acuerdo poseerá el beneficio a asuetos anuales pagados de una permanencia minúscula fija, los asuetos no estarán en ningún asunto menores a tres semanas hábiles por un año de servicios. (Art. 4)

(Infantes, Mucha, & Egúsqiza, 2012) La peculiaridad de estos respiros, es que ajustan en la representación de la interrupción mediana de tareas, es expresar, que los afanosos abandonan de facilitar bienes, pero no derrochan el beneficio a la contraprestación financiera, viviendo el contratante obligatorio a solventar la retribución de dichos días, como si tuvieran estado trabajados. (Pág. 324)

### Requisitos

Existen dos condiciones que se deben de cumplir para que un trabajador pueda gozar del derecho de descanso vacacional anual:

- a. Cumplir con un (1) año de servicios cumplido.
- b. Cumplir con el récord vacacional:

### Cuadro N° 13: (Récord vacacional)

JORNADA	LABOR EFECTIVA
semanales	260 días al año
semanales	210 días al año
días semanales	No exceder los 10 días de faltas injustificadas.

**Fuente:** Elaboración del investigador

Conforme con lo determinado en el Reglamento del Orden legal N° 713, se va a considerar días efectivamente laborados,

- Andanza ordinaria mínima de 4 horas.
- Los primeros 60 días de falta por padecimiento frecuente, accidente de labor o padecimiento profesional en cada año de labor.

- Descanso pre y post natal.
- Permiso sindical.
- Inasistencias justificadas por Ley.
- Días de huelga declarada procedente o legal.

(OIT, 1970) Los días festivos o determinados por el hábito, concuerden o no con las fiestas periódicos, no se referirán como parte de las recreos mínimas anuales abonadas. (Art. 6)

### **Monto**

Para poder establecer la fecha en la cual el trabajador disfrutara de sus vacaciones, se debe de tener en cuenta que el empleador tiene la facultad de decidir la oportunidad de goce en consideración a las necesidades de la empresa. Cabe mencionar que el trabajador puede proponer la fecha en la que desea salir de vacaciones y así llegar a un acuerdo con su empleador. Al trabajador le corresponde recibir la misma remuneración que hubiera gozado en el caso de seguir laborando.

El trabajador puede gozar de los 30 días consecutivos de vacaciones o fraccionar sus vacaciones por periodos no menores a 7 días. Para este caso el trabajador deberá presentar una solicitud por escrito.

### **Vacaciones Truncas**

El trabajador recibirá el pago de vacaciones truncas por no haber cumplido con el récord vacacional, el cual calculará por meses y días laborados, debiendo el trabajador haber laborado como mínimo un mes.

### **Indemnización vacacional**

Cuando el trabajador cumpla con los requisitos para gozar de sus vacaciones y no haya salido de vacaciones dentro de los 12 meses subsiguientes a haber logrado el derecho, le corresponde recibir la TRIPLE REMUNERACIÓN:

- Una retribución por el trabajo ejecutado.
- Una retribución vacacional no gozada.
- Una compensación vacacional, por el semejante de 1 remuneración.

**(Rivera Muñoz, 2007)** En cuanto a la congruencia del deleite u principio del erguido a la triple retribución vacacional, se han entregado dos enfoques manifiestamente especiales. Por un lado, los que mantienen que el erguido a la triple retribución vacacional brota cuando acontece el término (de un año contado desde que se adquiere el derecho) para que el afanoso contento de sus asuetos. Por otro los que trazan que este erguido se forma cuando se apaga el lazo profesional del afanoso. (Pág. 85)

Discrepo con la posición de que un trabajador adquiere el derecho de cobrar la triple remuneración cuando se extingue el vínculo laboral, ya que la Ley explica claramente que un trabajador tiene derecho de cobrar la triple remuneración cuando adentro del año subsiguiente a aquel en el que logran el erguido no ha apacentado de sus asuetos.

### **Infracciones administrativas**

Si el empleador no cumple con lo establecido por las normativas referidas al derecho de las vacaciones anuales, puede incurrir en una falta grave que será dispuesta por la SUNAFIL.

### **Multas máximas y mínimas**

**Cuadro N° 11: (Multas máximas y mínimas aplicadas a las vacaciones)**

RÉGIMEN LABORAL	INFRACCION	MULTA MÍNIMA	MULTA MAXIMA
Microempresa	Indemnización vacacional	S/ 709.00	S/ 2,126.00
Pequeña empresa	Indemnización vacacional	S/ 2,410.00	S/ 24,098.00
No MYPE	Indemnización vacacional	S/ 7,088.00	S/ 141,750.00

**Fuente:** Cámara de Comercio de Lima

**Elaborado:** Investigador

#### e) UTILIDADES

Las utilidades o participaciones a los trabajadores es el porcentaje de la renta neta obtenido por la empresa generada en un periodo (anual), es un erguido al cual consienten solo los afanosos de las compañías personales que crean utilidades de tercera clase. Las compañías que poseen en su planilla más de 20 obreros corresponden prorratar estos dividendos.

(Actualidad Empresarial, Participación de los trabajadores 2015) “La Constitución Política del Perú” en su apartado 29° registra el erguido de los obreros a la partición de beneficios.

En nuestro régimen profesional, este erguido está reglamentado por regla de clase menor que son las subsiguientes:

Orden Legislativo 892 y sus modificaciones incrustadas por la Ley N°27564 (24.11.2001), la ley N° 28464 (12.01.2005), su estatuto capacitado por el Orden Supremo N° 009-98- TR: Estatuto del Orden Legislativo 892, así como las reglas pronosticadas en el Orden Legislativo 677. (Pág. 36)

### Distribución de utilidades

(Actualidad Empresarial, Participación de los trabajadores 2015) La participación a prorratar se ejecuta en ocupación a la diligencia que ejecute la compañía. A continuación un cuadro que resume la comisión según la diligencia.

**Cuadro N° 12: (Distribución de Utilidades según tipo de empresa)**

Distribución de utilidades según tipo de empresa	Porcentaje
Empresas Pesqueras	10%
Empresas de Telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Mineras	8%
Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%

**Fuente:** El Comercio 25/02/2016

Para establecer la diligencia que ejecutan las compañías necesarias a mercantilizar beneficios se arrancará en cálculo la Codificación Universal Semejante (CIU) de las Naciones Unidas, examen 3, salvaguardo ley enuncia en contradictorio. (Pág. 37)

El valor de beneficios que le sufragarán penderá de los dividendos de las compañías y el precio que resuelva prorratar entre sus obreros, se puede desarticular de la siguiente forma:

- 50% en función a la retribución del afanoso y al valor total de la nómina.
- 50% en función a los días ciertamente trabajados por el afanoso en la compañía.

Días no estimados como ciertamente trabajados:

- Los jornadas de asuetos
- Los jornadas de respiro semanal necesario
- Los jornadas de respiro de marchas extrañas
- Los jornadas festivos
- Los jornadas no hábiles
- Los jornadas de respiro pre y post natal

- Los jornadas de respiro por padecimiento Los días de anuencia por progenitura
- Los jornadas de anuencia por amparo
- Otros apócrifos de anuencia con deleite de salario

### **Fecha de pago de utilidades.**

La fecha máxima para hacer efecto el pago es adentro de las 30 jornadas posteriormente de que las compañías muestran su creencia jurada anual del Gravamen a la Renta a la Sunat y tiene como fecha máxima el 30 de abril.

Si la compañía no paga en este término los beneficios, crearán intereses a asistencia de los obreros. También, a la compañía se le asignará una sanción que puede ir desde 10 UIT (S/41,500) hasta 100 UIT(S/415,000), para las grandes y medianas compañías.

**(Actualidad Empresarial, Participación de los trabajadores 2015)** Los obreros que tuvieron depuesto precedentemente del día en la que se mercantilice la colaboración en la utilidad, poseen el beneficio a recoger el valor que les incumba. (Pág. 40)

### **f) SEGURO SOCIAL (ESSALUD O EPS)**

#### **ESSALUD**

“El Seguro Social de Salud del Perú, más acreditado como EsSalud, es el seguro de salud contributivo encaminado a los habitantes peruanos que desempeñen con innegables peculiaridades”.

EsSalud cuenta con 5 tipos de Coberturas:

- Seguro Regular (+SEGURO): Para los que afanen a modo practicantes dependientes de una compañía seria y para sus conocidos. Esta protección igualmente está encaminada para los retirados.

- Seguro Potestativo (+SALUD): Para todos los hombres y obreros emancipados que estén en la cabida de ejecutar sus contribuciones de forma emancipada.
- Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo (+PROTECCIÓN): Para los obreros que ejecuten labores peligrosas en los que logren tener peripecias en la labor.
- Seguro Agrario EsSalud: Para todos los obreros que desplieguen diligencias de cultivo y/o crianza, avícola, agroindustrial. Este seguro no está encaminado a los obreros de la manufactura agreste.
- Seguro contra Accidentes EsSalud (+VIDA): Es el seguro de peripecias particulares que concede una compensación en asunto de víctima indestructible o indebido a resultado de un peripecia sólo para los afianzados normales, rurales.

En el Perú el servicio de Essalud tiene muchas denuncias sobre todo por el mal servicio que brindan. En los acontecimientos de las clínicas ya no atrapa hallar hombres encerrados en sillas de ruedas, gente acumulada hacer cola cuidado en las salas de espera, pasajes cegados como si fueran salas de cuidado y hasta baños y laboratorios transformados en salones de redención, por tal motivo el contratante da la elección de asegurarse con la EPS.

### **Entidades Prestadoras de Salud (EPS)**

Las formas prestamistas de salud (EPS) ofrecen a los obreros servicios de salud como dilema frente al amoratado Essalud. En la novedad en el Perú existen cuatro EPS: Pacífico, Mapfre, Rímac y La Positiva Sanitas EPS.

**SUBVENCIÓN.** Las pymes serios, al igual que las grandes compañías, aportan el 9% del sueldo del afanoso a Essalud para que logre tomar cuidado hospitalaria. Si usted opta por una EPS, se consignará el 2.25% de ese 9% para la EPS elegida, y el 6.75% sobrante seguirá yendo a Essalud.

**MÁS RÁPIDO.** La votación de la EPS puede ser por decisión del contratante o a cuidado de mínimo el 20% de los obreros de la pyme.

Contribuir a la EPS no figura perder la elección de atenderse en Essalud. Las EPS cubren la cuidado de padecimientos con un tope de capital, que contiene también el copago (un comisión del consumo en medicinas, exámenes médicos, entre otros).

#### **g) Sanciones Administrativas**

##### **Inspección del trabajo**

El 15 de enero de 2013 se promulgó la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL), que es el organismo técnico adscrito al Ministerio de trabajo el cual es el comprometido de originar, controlar y calificar el observancia del clasificación legal socio profesional y el de seguridad y salud en el labor, así como ofrecer sugerencia pericia, ejecutar indagaciones y plantear la manifestación de reglas sobre dichas materias.

El estado peruano cuenta con la Ley N° 28806 “Ley general de inspección del trabajo” que tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Y como con la propósito de renovar el cuadro de las sanciones que son asignadas por la encargo de contravenciones funcionarias profesionales.

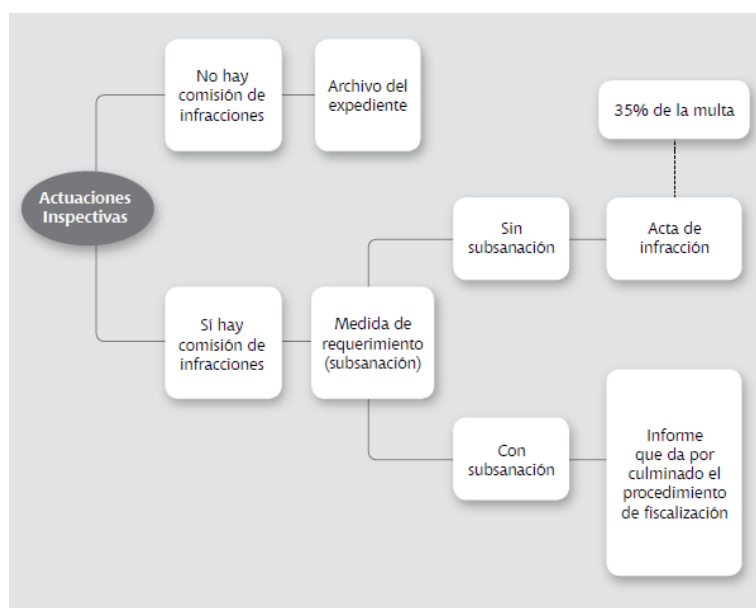
(OIT, 1947) “El método de examen del compromiso en los firmas mecánicos se empleará a todos los firmas a cuyo relación los interventores del compromiso estén representantes de vigilar por el desempeño de las habilidades legales referentes a las circunstancias de trabajo y a la amparo de los obreros en el ejercicio de su función”. (Art. 2).



### Procedimiento de fiscalización

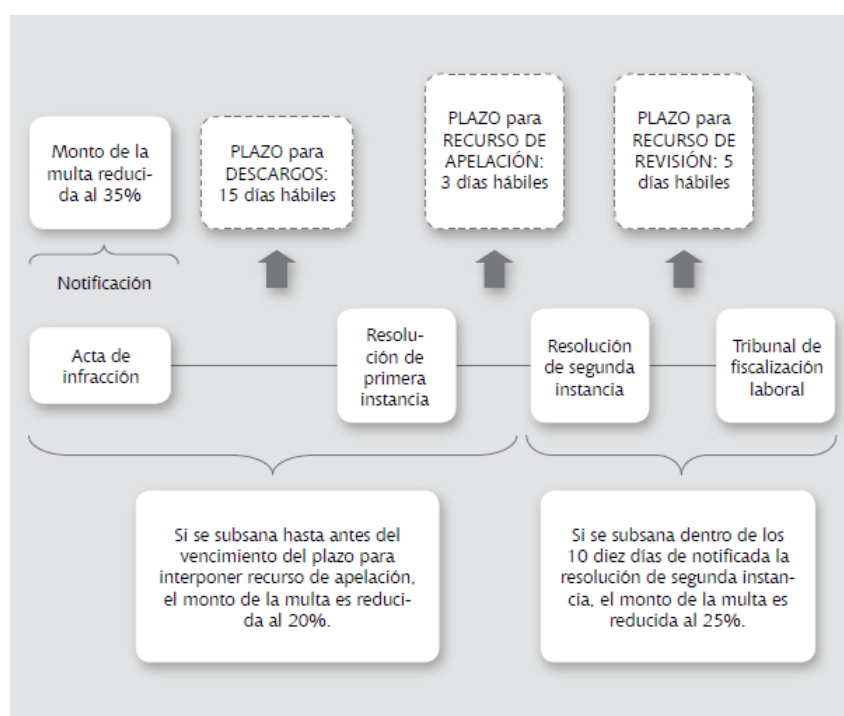
(Atahuman, 2014) Fiscalización preventiva de la SUNAFIL. “Por medio de una Disposición Suplementaria Temporal de la Ley N° 30222, Ley que cambia la Ley de Seguridad y Salud en el Labor, se instituyeron favores originales y estacionales para las entidades contratantes inmovilizadas al régimen profesional de la diligencia particular que han incidido en contravenciones profesionales científicas a través de un manera de inspección profesional”. (Pág. 5)

**Figura N° 3: (Procedimiento de fiscalización con el 35% de reducción de multa)**



**Fuente:** Informes laborales – Actualidad empresarial

**Figura N° 4: (Procedimiento de fiscalización con el 20% y 25% de reducción de multa)**



**Fuente:** Informes laborales – Actualidad empresarial

a) Mediante la Ley N° 30222 se establecieron los beneficios para la reducción de multas, según lo explicado anteriormente en las letras a), b) y c), las mismas que tenían vigencia hasta el 11 de julio de 2017. **Esto significa que a partir del 12 de julio de 2017 las sanciones se emplearan en un 100%.**

El Decreto Supremo N° 015-2017 que varía el Reglamento de la Ley General de Examen del labor establece la cuantía y la aplicación de las sanciones, en base a la siguiente tabla:

**Figura N° 5: (Tabla de multas)**

Microempresa										
Gravedad	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	8	10 y más
Leve	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad	Número de trabajadores afectados									
	1-5	6-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-99	100 a más
Leve	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad	Número de trabajadores afectados									
	1-10	11-25	26-50	51-100	101-200	201-300	301-400	401-500	501-999	1000 a más
Leve	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

**Fuente:** Decreto Supremo N° 015-2017-TR

### **Consignación judicial de los beneficios sociales**

**(Corporativa, 2017)** La Administración de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha estimado que si un contratante consigna judicialmente los favores sociales que no pagó en su momento, no logra corregir la contravención socio-laboral conveniente. Este juicio ha sido próspero en la Resolución de Intendencia N° 006-2016-SUNAFIL/ILM.

Así, en el caso concreto, pese a que la empresa inspeccionada consignó judicialmente los beneficios sociales a favor de su trabajador, y que dicha consignación fue admitida y notificada válidamente a dicho trabajador (autorizándose la entrega del depósito judicial), dicha consignación solo tendrá plenos efectos legales al ser retirada o cobrada por el propio trabajador.

Ante el presente criterio vertido en la referida resolución, las empresas se verán desprovistas de argumentos legales dejándolas indefensas ante la imposición de multas de la SUNAFIL por el incumplimiento oportuno de pagos de los beneficios sociales, pese a haber agotado la vía de

consignación judicial relacionado a los trabajadores que se nieguen a recibir dichos pagos o que no hayan podido ser ubicados o la demora del cobro de dicho depósito por parte del propio trabajador.

### **Desarrollo de la problemática**

En vista que el empleador CORPORACIÓN PANASERVICE SAC no cumplió con pagar la liquidación de Beneficios Sociales dentro de las 48 horas. Hecho que género que el trabajador Claudia Garguevich, los denunciara ante el SUNAFIL.

Posteriormente con fecha 5 de setiembre, fiscalizadores de la SUNAFIL realizaron una inspección a la empresa CORPORACIÓN PANASERVICE SAC comprobando que la Sra. Claudia Garguevich laboro en dicha empresa y que hasta la fecha no se había realizado el pago por concepto de su liquidación de beneficios sociales. Incumpliendo así con el Apartado 24 del Estatuto de la Ley General de Inspección de Trabajo “El no pagar completa y pertinentemente las retribuciones y los favores profesionales a los que tiene derecho los obreros por todo concepción, así como la deflación de los mismos en fraude de la Ley”

El día 10 de setiembre se notifica a la empresa el acta de infracción proponiendo una multa de 3 “Unidades Impositivas tributarias (UIT)” actuales en el presente año, equivalente a S/ 12,150.00 (doce mil ciento cincuenta y 00/100 Soles).

Conforme con el procedimiento Administrativo sancionador, el sujeto responsable de la infracción posee 15 días hábiles para mostrar sus excusas, luego de pasado el vencimiento la autoridad funcionaria conveniente comprobará lo distinguido por el desobediente, ejerciendo acciones y actividades para emitir la conveniente resolución.

La compañía puede mostrar un expediente de reclamación contra la resolución mostrada dentro de los tres días hábiles ulteriores a la resolución.

Acabado la diligencia distinguida, la autoridad funcionaria mencionará la resolución conveniente, en un término no mayor de 15 días hábiles de mostrado el descargo.

La compañía CORPORACIÓN PANASERVICE SAC realizo el cálculo correcto de la Liquidación de Beneficios sociales, comprendiendo así que habían cometido un error. Por lo tanto, realizo el pago de la multa y abono en la cuenta del ex trabajador el pago por la diferencia no pagada.

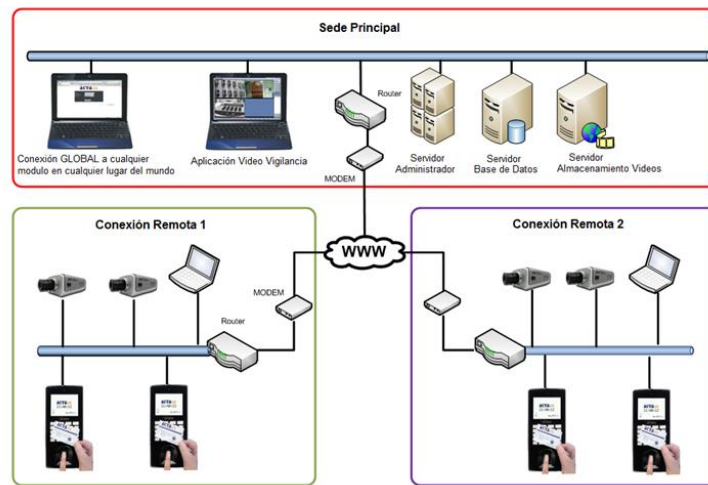
La empresa CORPORACIÓN PANASERVICE SAC tendrá que pagar por la multa el monto de S/ 12,150.00

## **ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN**

La alternativa es un sistema de control de personal debe ser implementado en el ERP para que pueda ser visualizado por los colaboradores que necesiten de dicha información, para el cálculo de los beneficios sociales, esta aplicación debe mostrar la hora de ingreso, refrigerio y salida del personal, mandar alertas al jefe de personal cuando el colaborador deja de asistir más de tres días ya que según la política de la empresa es considerado abandono de trabajo, descansos médicos, permisos. Nos permita obtener reportes de las tardanzas y faltas por sede o personal. El sistema contara con un marcado biométrico (La medición de las características corporales de las personas) para mayor seguridad y control, ya que la legislación laboral peruana da plazos a las empresas para poder cumplir con el desembolso de los favores sociales, ya que si no se cumplen se generarán multas e intereses que se encuentran detallados en la base teórica del presente trabajo.

La información será enviada en tiempo real o según requerimiento, por internet y este a los servidores de la empresa que se encuentran en Lima para realizar los cálculos de los beneficios sociales, como se muestra en el cuadro adjunto, este aplicativo contara con datos específicos que facilitaran a la persona encargada de la elaboración de las nóminas poder realizar el cálculo correspondiente dentro del plazo establecido por la norma laboral (48 Hrs), el aplicativo tendrá que ser alimentado diariamente al finalizar la jornada, indicando las novedades que surgen día a día.

**Figura N°6 (Proceso de conexión del aplicativo en tiempo real)**



**Fuente:** Elaboración por ERP Genesys

Genesys, por ser una empresa que se encuentra alineada a las normas laborales, realizara el acceso a lo requerido por el cliente (Corporación Panaservice SAC), con el fin de poder reducir el monto que se paga en adicional por la falta en el cumplimiento de norma laboral para los beneficios sociales.

## CONCLUSIONES

- a) El principal problema de la empresa “CORPORACION PANASERVICE SAC” es la falta de una herramienta para el control del personal, tanto como para llevar con exactitud los días laborados, faltas injustificadas, tardanzas y se han hecho pagos en excesos, multas intereses, no se han hecho la suma de las horas extras a los colaboradores y esto se ve irradiado en los Estados bancarios.
- b) Falta de conocimientos y actualizaciones del área de RRHH de las normas contables según la NIC 19 Capacitaciones de la empresa “CORPORACION PANASERVICE SAC.”.
- c) La empresa “CORPORACION PANASERVICE SAC” tiene dentro de sus principales problemas la alta rotación de personal, sobre todo con los que están ubicados en los campamentos del interior del país, la falta de motivación es uno de los factores.



## **RECOMENDACIONES**

- a) Adquirir un sistema para el mejor control del personal”, tal como se explica en la página once del trabajo de investigación.
- b) Capacitar y otorgar charlas constantes al personal responsable del área de recursos humanos de la empresa “CORPORACION PANASERVICE SAC”, sobre las normas contables según la NIC 19.
- c) Comunicar a los empleados por los diferentes canales de comunicación las diferentes actividades y campañas a su favor y hacerlos partícipes de las reuniones con parte de la gerencia, para que el empleado se sienta motivado con la empresa y siga cumpliendo con sus labores sin tener ninguna dificultad.

## REFERENCIAS

Atahuaman, C. (2014). Fiscalización preventiva de SUNAFL. *Actualidad empresarial*, 5.

Cabanellas, G. (2001). Compendio del derecho laboral. En G. Cabanellas, *Compendio del derecho laboral* (pág. 815). Heliasta.

Cornejo, M. (2014). *Blog del abogado Carlos Armando Barrantes Martínez*. Obtenido de Blog del abogado Carlos Armando Barrantes Martínez:

<http://blog.pucp.edu.pe/item/35268>

Corporativa, A. (2017). *Alianza Corporativa*. Obtenido de La consignación judicial de los beneficios sociales adeudados y no cobrados por el trabajador aún califican como infracción socio – laboral.: <http://alianzacorporativa.com.pe/sunafil-la-consignacion-judicial-de-los-beneficios-sociales-adeudados-y-no-cobrados-por-el-trabajador-aun-califican-como-infraccion-socio-laboral/>

De Buen, N. (1976). En N. De Buen.

Flores, H. (2013). Costo o gasto devengado en el 2012, facturado en el 2013. *Actualidad empresarial*, IV-7.

García Mullin. (1980). Manual del impuesto a la renta. En G. Mullin, *Manual del impuesto a la renta* (pág. 122). Santo Domingo.

Gonzales Izquierdo. (2 de julio de 2014). *Conexion Essan*. Obtenido de Conexion Essan:

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/07/02/intangibilidad-cts-economia/>

*Grupo contable*. (17 de diciembre de 2017). Obtenido de Multas por no pagar gratificación:

<http://www.grupocontable.pe/multas-por-no-pagar-gratificacion-bonificacion-extraordinaria/>

*Grupo contable*. (20 de mayo de 2017). Obtenido de Multas por no pagar CTS:

<http://www.grupocontable.pe/multas-por-no-depositar-la-cts-2017/>

Infantes, Mucha, & Egúsquiza. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. En Infantes, Mucha, & Egúsquiza, *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador* (pág. 167). Lima: Pacifico editores.

Infantes, Mucha, & Egúsquiza. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. En Infantes, Mucha, & Egúsquiza, *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador* (pág. 304). Lima: Pacifico editores.

Infantes, Mucha, & Egúsquiza. (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. En Infantes, Mucha, & Egúsquiza, *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador* (pág. 324). Lima: Pacifico editores.

Jimenez Sotelo. (3 de marzo de 2008). *Economía y finanzas para todos*. Obtenido de Los beneficios sociales son para todos:  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/renzojimenez/2008/03/03/los-beneficios-sociales-para-los-trabajadores-existen/>

Krotoschin. (1948). Instituciones del derecho de trabajo. En K. Ernesto, *Instituciones del derecho de trabajo* (pág. 466). Buenos Aires: Depalma.

OIT. (1947). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Convenio 81 sobre la inspección de trabajo:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081).

OIT. (1970). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre las vacaciones:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132).

*Revista de consultoria*. (2017). Obtenido de Revista de consultoria:  
<http://www.revistadeconsultoria.com/que-se-debe-tomar-en-cuenta-para-efectos-de-calcular-la-cts>

- Rivera Muñoz. (2007). Regulación de las remuneraciones en el regimen comun del sector privado en la legislación peruana. En R. Muñoz, *Regulación de las remuneraciones en el regimen comun del sector privado en la legislación peruana* (pág. 68). Lima.
- Rivera Muñoz. (2007). Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana. En R. Muñoz, *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana* (pág. 91). Lima.
- Rivera Muñoz. (2007). Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana. En R. Muñoz, *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana* (pág. 92). Lima.
- Rivera Muñoz. (2007). Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado privado en la legislación peruana. En R. Muñoz, *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado privado en la legislación peruana* (pág. 65). Lima.
- Rivera Muñoz. (2007). Remuneración de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana. En R. Muñoz, *Remuneración de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana* (pág. 85). Lima.
- Toyama, J. (2 de julio de 2014). *Conexion Essan*. Obtenido de La intangibilidad de la CTS: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/07/02/intangibilidad-cts-economia/>
- Zegarra, F. (1 de marzo de 2017). *Diario la verdad*. Obtenido de Crisis del pago de los beneficios sociales en el Perú: <https://diariolaverdad.pe/s-o-s-crisis-del-pago-de-los-beneficios-sociales-en-el-peru/>
- <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>